

Analiza čustvene inteligentnosti in izgorelosti zaposlenih pripadnikov generacije Y v času pandemije COVID-19: Primer Slovenije

Ida Albreht

ida.albreht@fu.uni-lj.si

Povzetek

V prispevku predstavljamo raziskavo o čustveni inteligentnosti in izgorelosti zaposlenih pripadnikov generacije Y v Sloveniji, ki smo jo izvedli med 21. majem in 13. julijem 2020. To je bilo obdobje med koncem prvega in začetkom drugega vala pandemije koronavirusne bolezni (COVID-19) v Sloveniji. Čeprav so se ukrepi za zaježitev širjenja koronavirusa takrat že malo sprostili, je bil to še vedno čas, poln negotovosti. Za jesen so namreč že napovedovali drugi val epidemije in s tem vnovično zaostretek ukrepov. Raziskava, ki smo jo izvedli na vzorcu 542 oseb, je pokazala, da so zaposleni pripadniki slovenske generacije Y visoko čustveno inteligentni in da v tistem času še niso doživeli visokih stopenj simptomov izgorelosti na delovnem mestu.

Ključne besede: čustvena inteligentnost, izgorelost, generacija Y, vodenje, ravnanje z ljudmi pri delu

1. Uvod

Pravijo, da je izgorelost bolezen 21. stoletja. Zlasti tisti, ki imajo pri svojem delu veliko opravka z drugimi ljudmi, so v času širjenja koronavirusa še posebej na preizkušnji. Boj proti omenjenemu virusu vzbuja občutke negotovosti, kar se pri delu vsekakor kaže v povečanem deležu stresa in tudi izgorelosti. V medijih se v teh časih poudarja preobremenjenost zdravstvenih delavcev. Ena izmed prvih tovrstnih raziskav, v katero so bili vključeni le ameriški zdravstveni delavci, je ugotovila, da se jih kar 71 % počuti izgorele in kar 65 % se jih strinja, da je vzrok za to omenjena pandemija. Še bolj skrbi podatek, da jih je kar 73 % zaradi občutka izgorelosti že pomislilo na opustitev dela v zdravstvu (Medical Economics, 2020).

Pandemija je delo otežila tako s fizičnega kot psihičnega vidika. Da zaposleni lažje prebrodijo naporne delovne situacije, si lahko pomagajo tudi z veščinami čustvene inteligentnosti, o čemer bomo več govorili v nadaljevanju tega prispevka.

V prispevku se osredotočamo na čustveno inteligentnost in izgorelost pripadnikov generacije Y v Sloveniji. Razlog za izbiro takšnega raziskovalnega področja je izviral predvsem iz našega opazovanja, kako se mlajši del populacije spoprijema s trenutno

pandemijo. Nekaj raziskav o izgorelosti pripadnikov generacije Y je bilo sicer že izvedenih, a po našem vedenju do takrat v slovenskem prostoru ni bila izvedena še nobena taka raziskava, prav tako še ni bilo raziskave na istem vzorcu populacije v zvezi s čustveno inteligentnostjo.

Cilj raziskave je torej ugotoviti stopnjo čustvene inteligentnosti in izgorelosti zaposlenih predstavnikov slovenske generacije Y. Na osnovi pridobljenih rezultatov pa je naš namen podati še nekaj predlogov za managerje pri ravnanju z zaposlenimi.

2. Čustvena inteligentnost in izgorelost zaposlenih predstavnikov generacije Y v Sloveniji

Za opredelitev generacije Y viri različno postavljajo njen časovni okvir. Pri raziskavi smo se odločili za opredelitev, ki postavlja meje pri letnicah rojstva 1981 in 1996. V Sloveniji ta generacija predstavlja skoraj 20 % prebivalcev (Statistični urad Republike Slovenije, 2020), medtem ko v Združenih državah Amerike s skoraj 22 % predstavlja tamkajšnjo najštevilnejšo živečo odraslo generacijo (Statista Research Department, 2021).

Termin »čustvena inteligentnost« sta oblikovala ameriška psihologa Mayer in Salovey (1990). Pravita, da bi se morala čustvena inteligentnost osredotočati in uporabljati kot zmožnost prepoznavanja lastnih in tujih čustvenih stanj za reševanje problemov in uravnavanje vedenja. S področja čustvene inteligentnosti je zelo znan tudi Goleman (2015), še en ameriški psiholog, ki termin razlaga kot posedovanje specifičnih kompetenc z naslednjih področij osebnih in družbenih sposobnosti: samozavedanje, samoobvladovanje, empatija in družbena zavest ter zmožnost upravljanja odnosov.

Kot zapiše Miller (2018), so v raziskavi Six Seconds ugotovili, da naj bi čustvena inteligentnost posameznika naraščala z njegovo starostjo. Z leti namreč človek pridobiva izkušnje in se nauči uporabljati tako imenovane mehke veščine, ki jih lahko uporabi tako v zasebnem življenju kot v poslovnem svetu. Po tej logiki bi morala generacija Y biti manj čustveno inteligentna, a to ne drži. Kot pravi Frith (2015), naj bi po mnenju Jan Shaw, kognitivne nevroznanstvenice in poslovne psihologinje, prav mlajše generacije imele višjo čustveno inteligentnost. Po njenih izkušnjah naj bi pripadniki mlajših generacij bolje znali opazovati ter se znali tudi hitro in ustrezno odzivati na neko situacijo.

Za pripadnike generacije Y pravijo, da so se med odrasčanjem naučili urejati zgolj tiste zadeve, ki jim prinesejo nagrado oziroma korist. Če pri neki zadevi vidijo, da bi morali vanjo vložiti veliko truda, a bi od tega pridobili zelo majhno korist, se zadeve neradi lotijo oziroma take zadeve prelagajo z danes na jutri. Pravijo, da jih take zadeve počasi »paralizirajo«, kar lahko dolgoročno vodi v izgorelost. Za pripadnike omenjene generacije pravijo tudi, da so zelo ambiciozni in samozavestni ter željni doseganja idealov. Kot vemo, pa je lahko doseganje idealov, zlasti če se ti nenehno rušijo ali odmikajo, zelo izčrpavajoče, kar lahko prav tako vodi v izgorelost (Petersen, 2019).

Helena Jeriček Klanšček in Maja Bajt (2016) pravita, da je izgorelost posledica dolgotrajnega izčrpavanja tako v psihičnem kot fizičnem in tudi čustvenem smislu. Človek se nevarnosti za izgorelost po navadi niti ne zaveda, saj gre za dalj časa trajajoč razvoj, ko se simptomi počasi kopičijo in naposled telo odreagira tako, da se zlomi in se začnejo kazati različna bolezenska stanja.

Pri Deloittu (2018) ugotavljajo, da je kar 84 % pripadnikov generacije Y že doživelo izgorelost na delovnem mestu. Podobno so ugotovili tudi pri Gallupu (Pendell, 2018). Ugotovili so, da velik delež pripadnikov generacije Y pri delu vedno ali zelo

pogosto doživlja znamenja izgorelosti. Kar sedem od desetih vprašanih jih je namreč zatrdilo, da pri delu čutijo vsaj minimalno stopnjo izgorelosti.

Ob poznavanju izsledkov omenjenih tujih raziskav o čustveni inteligentnosti in izgorelosti med mladimi smo želeli to preveriti tudi pri pripadnikih generacije Y v Sloveniji. Več o tem je predstavljeno v nadaljevanju.

3. Raziskovalni pristop

Raziskavo smo izvedli med 21. majem in 13. julijem 2020. To je bilo obdobje med koncem prvega in začetkom drugega vala pandemije koronavirusne bolezni (COVID-19) v Sloveniji. Čeprav so se ukrepi za zaježitev širjenja koronavirusa takrat že malo sprostili, je bil to še vedno čas, poln negotovosti, saj so za jesen že napovedovali drugi val epidemije in s tem vnovično zaostroitev ukrepov.

V raziskavi smo uporabili kvantitativno metodo zbiranja primarnih podatkov, in sicer anonimni spletni vprašalnik »1KA«. Vprašanja so bila zaradi hitrejšega reševanja vprašalnika in objektivnejše interpretacije rezultatov izključno zaprtega tipa.

Vprašalnik je bil v prvem delu sestavljen iz nekaj demografskih vprašanj, kot so vprašanja o starosti, spolu, izobrazbi, dejavnosti zaposlitve in o delovni dobi. Drugi del je bil sestavljen iz sklopa trditev, ki se navezujejo na izgorelost. Pri tem smo si pri sestavi pomagali z več primeri že validiranih vprašalnikov na temo izgorelosti. Te smo primerno skrajšali in prilagodili tako, da je kljub temu vključeval poglavitnejša vprašanja. Tretji del vprašalnika je bil sestavljen iz trditev, ki se nanašajo na čustveno inteligentnost. Pri sestavi tega smo si pomagali s primerom že validiranega vprašalnika na temo čustvene inteligentnosti po avtorjih Law, Wong in Song (2004).

V vzorec smo skušali vključiti zgolj osebe, ki glede na starost sodijo v generacijo Y, torej tiste, ki so bile v obravnavanem obdobju stare med 23 in 39 let. Poleg tega je bilo pomembno tudi to, da so imele v prejšnjem letu zaposlitev, saj drugače ne bi mogli izmeriti njihove stopnje izgorelosti pri delu. Vzorčenje tako torej ni bilo popolnoma naključno. Od 1109 sodelujočih je bilo relevantnih 542 oseb.

Pridobljene rezultate smo izvozili v programsko opremo SPSS, kjer smo za preverbo hipotez izvedli analizo z opisno statistiko, frekvenčno porazdelitvijo in t-preizkusom za en vzorec. Pri razlagi preostalih rezultatov smo si pomagali tudi s programom Microsoft Excel, kjer smo uporabili funkcijo za izračun deležev.

Cilj raziskave je bil torej ugotoviti, v kolikšni meri so pripadniki slovenske generacije Y izgoreli in kako visoka je njihova čustvena inteligentnost. Tako smo si postavili dve glavni hipotezi, in sicer:

- Hipoteza 1: Slovenska generacija Y je visoko čustveno inteligentna.
- Hipoteza 2: Večina pripadnikov slovenske generacije Y je v zadnjem letu doživela visoke stopnje simptomov izgojenosti na delovnem mestu.

4. Rezultati

4.1 Čustvena inteligentnost zaposlenih pripadnikov generacije Y v Sloveniji

Prvo hipotezo smo preverjali s trditvami, ki merijo stopnjo čustvene inteligentnosti pripadnikov slovenske generacije Y. Kot vidimo v Preglednici 1, so pri vsaki

od navedenih trditev ocene precej visoke. Pri tem naj povemo, da so anketiranci trditve ovrednotili z ocenami od 1 do 5, pri čemer je ocena 1 označevala odgovor »sploh se ne strinjam«, ocena 2 »večinoma se ne strinjam«, ocena 3 »niti se strinjam niti se ne strinjam«, ocena 4 »večinoma se strinjam« in ocena 5 »popolnoma se strinjam«.

S t-preizkusom za en vzorec smo preverili še, ali je povprečje posamezne komponente čustvene inteligentnosti statistično značilno višje ali nižje od povprečja, ki smo ga postavili kar kot povprečje merske lestvice, torej z oceno 3. Rezultati so prikazani v Preglednici 2. Natančna stopnja značilnosti (dvostranska) je pri vseh komponentah pod 0,05. Rezultati torej kažejo na to, da lahko hipotezo 1 potrdimo. Pripadniki slovenske generacije Y so visoko čustveno inteligentni.

Preglednica 1: Opisna statistika (čustvena inteligentnost pripadnikov generacije Y v Sloveniji)

Trditve	Število odgovorov	Povprečje	Standardni odklon	Napaka povprečja
Dobro razumem svoja čustva.	542	4,04	0,796	0,034
Večinoma vem, zakaj imam določene občutke.	542	4,06	0,789	0,034
Vedno znam nadzorovati svoja čustva.	542	3,36	0,951	0,041
Vedno prepoznam, kako se prijatelj/-ica resnično počuti.	542	3,70	0,834	0,036
Dobro opazujem čustva drugih.	542	3,90	0,829	0,036
Občutki in čustva drugih se me dotaknejo.	542	3,97	1,031	0,044
Vedno se trudim doseči postavljeni cilj po svojih najboljših močeh.	542	4,33	0,734	0,032
Vedno se znam motivirati.	542	3,54	0,871	0,037

Preglednica 2: T-preizkus za en vzorec (čustvena inteligentnost pripadnikov generacije Y v Sloveniji)

	t	Število stopinj prostosti	Natančna stopnja značilnosti (dvostranska)	Povprečna razlika	95-odstotna stopnja zaupanja	
					Spodnja	Zgornja
Dobro razumem svoja čustva.	30,420	541	,000	1,041	,97	1,11
Večinoma vem, zakaj imam določene občutke.	31,294	541	,000	1,061	,99	1,13
Vedno znam nadzorovati svoja čustva.	8,811	541	,000	,360	,28	,44
Vedno prepoznam, kako se prijatelj/-ica resnično počuti.	19,528	541	,000	,699	,63	,77
Dobro opazujem čustva drugih.	25,246	541	,000	,899	,83	,97
Občutki in čustva drugih se me dotaknejo.	21,965	541	,000	,972	,89	1,06
Vedno se trudim doseči postavljeni cilj po svojih najboljših močeh.	42,095	541	,000	1,327	1,26	1,39
Vedno se znam motivirati.	14,497	541	,000	,542	,47	,62

4.2 Izgorelost zaposlenih pripadnikov generacije Y v Sloveniji

Drugo hipotezo smo preverjali s sklopom trditve, ki so se nanašale na merjenje stopnje izgorelosti slovenskih pripadnikov generacije Y. Rezultati so v Preglednici 3. Anketiranci so navedene trditve ovrednotili z ocenami od 1 do 5, pri čemer je ocena 1

označevala odgovor »nikoli«, ocena 2 »redko«, ocena 3 »včasih«, ocena 4 »pogosto« in ocena 5 »vedno«.

S t-preizkusom za en vzorec smo preverili, ali je povprečje posameznih simptomov izgorelosti statistično značilno višje ali nižje od povprečja, ki smo ga postavili kar kot povprečje merske lestvice, torej z oceno 3. Rezultati so prikazani v Preglednici 4. Natančna stopnja značilnosti (dvostranska) je

Preglednica 3: Opisna statistika (izgorelost pripadnikov generacije Y v Sloveniji)

Trditve	Število odgovorov	Povprečje	Modus	Standardni odklon	Napaka povprečja
Občutki tesnobe	542	2,49	3	1,044	0,045
Občutki nemira	542	2,82	3	0,996	0,043
Razdražljivost	542	2,98	3	0,897	0,039
Nastrojenost	542	2,70	3	0,972	0,042
Pomanjkanje motivacije	542	2,82	3	0,963	0,040
Pomanjkanje koncentracije	542	2,77	3	0,880	0,038
Nezmožnost odločanja	542	2,29	2	0,914	0,039
Nizka samozavest in dvom o sebi	542	2,51	2	1,054	0,045
Občutki obupa	542	2,16	1	1,058	0,045
Čustvena izčrpanost	542	2,68	3	1,094	0,047
Notranji občutki praznine	542	2,19	1	1,040	0,045
Težnja k družbenemu umiku	542	2,32	1	1,124	0,048
Uživanje alkohola, tobaka ali prepovedanih substanc, da bi si lajšali težave, povezane s službo	542	1,61	1	1,013	0,044
Izogibanje delovnim nalogam ter odgovornostim	542	1,63	1	0,787	0,034

Preglednica 4: T-preizkus za en vzorec (izgorelost pripadnikov generacije Y v Sloveniji)

	t	Število stopinj prostosti	Natančna stopnja značilnosti (dvostranska)	Povprečna razlika	95-odstotna stopnja zaupanja	
					Spodnja	Zgornja
Občutki tesnobe	-11,399	541	,000	-,511	-,60	-,42
Občutki nemira	-4,228	541	,000	-,181	-,26	-,10
Razdražljivost	-,574	541	,566	-,022	-,10	,05
Nastrojenost	-7,294	541	,000	-,304	-,39	-,22
Pomanjkanje motivacije	-4,496	541	,000	-,181	-,26	-,10
Pomanjkanje koncentracije	-6,152	541	,000	-,232	-,31	-,16
Nezmožnost odločanja	-18,046	541	,000	-,708	-,79	-,63
Nizka samozavest in dvom o sebi	-10,877	541	,000	-,493	-,58	-,40
Občutki obupa	-18,552	541	,000	-,843	-,93	-,75
Čustvena izčrpanost	-6,754	541	,000	-,317	-,41	-,23
Notranji občutki praznine	-18,056	541	,000	-,806	-,89	-,72
Težnja k družbenemu umiku	-14,140	541	,000	-,683	-,78	-,59
Uživanje alkohola, tobaka ali prepovedanih substanc, da bi si lajšali težave, povezane s službo	-31,974	541	,000	-1,391	-1,48	-1,31
Izogibanje delovnim nalogam ter odgovornostim	-40,668	541	,000	-1,375	-1,44	-1,31

skoraj pri vseh simptomih pod 0,05. Izjema je le simptom razdražljivost, kjer je vrednost nad 0,05, a ima vseeno povprečno oceno pod 3. To pomeni, da hipotezo 2 zavrnilo, saj večina pripadnikov slovenske generacije Y v zadnjem letu ni doživela visokih stopenj simptomov izgorelosti na delovnem mestu.

5. Razprava

5.1 Prispevek k teoriji

Menimo, da je nujen vnovični razmislek o tem, ali sploh pravilno razumemo generacijo Y. Dober primer tega je recimo misel, da so pripadniki generacije Y narcisoidni, v resnici pa so le ambiciozni in precej samozavestni. Simon Sinek (2016) pravi, da je generacija Y razvijena generacija, ki se samo pritožuje. Ob tej navedbi bi se lahko prav tako vprašali, ali ne gre samo za izražanje misli in čustev te generacije, ki si jih v nasprotju s starejšimi upa tudi glasno izraziti.

Z raziskavo o čustveni inteligentnosti slovenskih pripadnikov generacije Y se lahko pridružimo tujim ugotovitvam, da so pripadniki generacije Y visoko čustveno inteligentni. Ne moremo pa se pridružiti sklepu tujih ugotovitev o visoki izgorelosti med pripadniki omenjene generacije, saj slovenski pripadniki generacije Y še niso doživeli visokih stopenj simptomov izgorelosti. Tukaj bi se bilo zanimivo vprašati, v čem se naši pripadniki tako razlikujejo od ameriških.

5.2 Uporabnost rezultatov raziskave za managerje

Čas pandemije koronavirusa je pripomogel k temu, da se je marsikatero delovno mesto preoblikovalo v delo od doma. Kaj hitro smo ugotovili, da nam stik z ljudmi močno primanjkuje. Na delovnih mestih, kjer je že tako potrebnega veliko stika z ljudmi, je pandemija povzročila še več negotovosti. Tu se je čustvena inteligentnost izkazala za najbolj iskano veščino. Čustvena inteligentnost namreč pomaga zaposlenemu, da je pri delu z ljudmi še bolj učinkovit.

Opazili smo, da so delodajalci na trgu dela iskali predvsem kandidate za zaposlitev, ki so čustveno inteligentni. Glede na to, da je naša raziskava pokazala na precej visoko čustveno inteligentnost

pripadnikov generacije Y, bi to lahko tako za generacijo Y kot za delodajalce pomenilo priložnost.

Čustvena inteligentnost je tudi ena izmed lastnosti vsakega odličnega managerja. Za pripadnike generacije Y je med drugim značilno, da si pri svoji zaposlitvi želijo napredovanja, radi pa se čutijo tudi pripadne organizaciji, za katero delajo. Ob ugotovitvi, da so tudi visoko čustveno inteligentni, bi lahko v prihodnosti pomenili dober managerski kader.

Ljudje, ki imajo na svojih delovnih mestih veliko stika z ljudmi, lahko, žal, tvegajo nastanek sindroma izgorelosti. Pretirano ali nenehno čustveno vpletanje zaposlenega v težave drugih ljudi lahko močno vpliva tudi na zaposlenega. Če ima zaposleni močno razvito čustveno inteligentnost, bo najverjetneje znal obvladovati svoja čustva. Vendar pa smo vsi samo ljudje in tudi takšnim ljudem se lahko zgodi, da čustva prevladajo. Na daljši rok se nam lahko zgodi, da začnemo doživljati izgorelost.

Za managerje in tudi druge je zelo pomembno, da se prva znamenja izgorelosti opazijo čim prej. Običajno jih bomo pri drugih prej opazili kot pri sebi, saj si izgorel človek tega velikokrat noče priznati. Čustveno inteligenten manager bo pri svojih zaposlenih vsekakor znal opaziti taka znamenja in se bo tudi ustrezno odzval.

5.3 Omejitve raziskave in priporočila za nadaljnje raziskovanje

Raziskavo bi lahko izvedli tako, da bi iskali morebitno povezavo med čustveno inteligentnostjo posameznika in njegovo stopnjo izgorelosti. V raziskavi smo se omejili le na preučevanje stopnje čustvene inteligentnosti in stopnje izgorelosti pri zaposlenih pripadnikih generacije Y v Sloveniji. Rezultati raziskave odsevajo torej le neko stanje, ki pa bi ga bilo v prihodnje vsekakor zanimivo bolj poglobljeno raziskati.

6. Zaključek

V prispevku smo predstavili ugotovitve naše raziskave, in sicer da so slovenski pripadniki generacije Y visoko čustveno inteligentni. V največji meri so sposobni razumeti predvsem svoja čustva. To je bilo seveda pričakovano, saj je razumevanje sebe in svojih čustev prvi pogoj za razumevanje čustev drugih ter še za vse druge komponente čustvene inteligentnosti. Rezultati glede sposobnosti

razumevanja čustev drugih ljudi so pri slovenskih pripadnikih generacije Y prav tako zelo visoki. Ker pa je razumevanje čustev drugih zelo pomembna komponenta čustvene inteligentnosti, lahko torej z zanesljivostjo rečemo, da je slovenska generacija Y visoko čustveno inteligentna.

Čeprav rezultati raziskave kažejo tudi to, da večina pripadnikov generacije Y v času pandemije COVID-19 ni doživela visokih stopenj izgorelosti, se vseeno opazi, da se pripadniki slovenske generacije Y pri delu najpogosteje srečujejo s simptomi izgorelosti, kot so občutki tesnobe in občutki nemira, z razdražljivostjo, nastrojenostjo, s pomanjkanjem motivacije in koncentracije, z nizko samozavestjo in dvomom o sebi ter s čustveno izčrpanostjo.

Literatura in viri

- Deloitte. (2018). Workplace Burnout Survey. Pridobljeno 2. 3. 2020, s <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/about-deloitte/articles/burnout-survey.html>
- Frith, B. (2015). Millennials have 'higher emotional intelligence'. Pridobljeno 2. 3. 2020, s <https://www.hrmagazine.co.uk/article-details/millennials-have-higher-emotional-intelligence>
- Goleman, D. (2015). Emotional intelligence. Pridobljeno 2. 3. 2020, s <http://www.danielgoleman.info/daniel-goleman-how-emotionally-intelligent-are-you/>
- Jeriček Klanšček, H. in Bajt, M. (2016). Stres, depresija, izgorelost. Pridobljeno 2. 3. 2020, s http://www.zvd.si/me-dia/medialibrary/2016/12/Zavod_za_varstvo_pri_delu_RDV_06_2015_Stres_depresija_izgorelost.pdf
- Law, K. S., Wong, C. S. in Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483–496.
- Mayer, J. D. in Salovey, P. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.
- Medical Economics. (2020). Physician Burnout. Pridobljeno 29. 11. 2020, s <https://cdn.sa-nity.io/files/0vv8moc6/medec/7d55f9842abf8de531bbec160aba29cc58146acd.pdf>
- Miller, M. (2018). Best Generation for EQ? Pridobljeno 2. 3. 2020, s <https://www.6seconds.org/2018/11/15/best-generation-for-eq/>
- Pendell, R. (2018). Millennials Are Burning Out. Pridobljeno 2. 3. 2020, s <https://www.gallup.com/workplace/237377/millennials-burning.aspx>
- Petersen, A. H. (2019). How Millennials Became The Burnout Generation. Pridobljeno 2. 3. 2020, s <https://www.buzzfeednews.com/article/annehelenpetersen/millennials-burnout-generation-debt-work>
- Sinek, S. (2016). Simon Sinek on Millennials in the Workplace. Pridobljeno 31. 7. 2017, s <https://www.youtube.com/watch?v=hER0Qp6QJNU>
- Statista Research Department. (2021). Population distribution in the United States in 2020, by generation. Pridobljeno 10. 10. 2021, s <https://www.statista.com/statistics/296974/us-population-share-by-generation/>
- Statistični urad Republike Slovenije. (2020). Prebivalstvo po starosti in spolu, kohezijski regiji, Slovenija, polletno. Pridobljeno 3. 3. 2020, s https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10_Dem_soc/10_Dem_soc__05_prebivalstvo__10_stevilo_preb__05_05C10_prebivalstvo_kohez/05C1002S.px/

Ida Albreht je magistrirala na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani z delom »Analiza čustvene inteligentnosti in izgorelosti zaposlenih generacije Y v Sloveniji«, pred tem pa je tam diplomirala z delom »Motiviranje zaposlenih generacije Y« na primeru izbrane slovenske organizacije. Poleg managementa in organizacije jo zanima tudi psihologija. Na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani kot asistentka sodeluje pri predmetih Temelji organizacije, Poslovno komuniciranje, Vodenje ljudi, Kadrovska dejavnost, Socialni vidiki fleksibilnosti na področju dela ter Zaposlitev v institucijah EU. Je tudi članica ekipe Svetovalno-izobraževalnega centra Fakultete za upravo.